

Intervista Marcella Chiesi, Sociologa del lavoro, esperta nella gestione e sviluppo delle risorse umane

Marcella Chiesi *Valorizzare l'identità e la professionalità delle lavoratrici*

Il punto di vista di genere, le aspettative e i bisogni delle donne: Sviluppo e Valorizzazione dell'identità e della professionalità delle lavoratrici una delle lezioni tenute da **Marcella Chiesi** durante il corso per dirigenti donne organizzato dalla Filcams Cgil.

Sociologa del lavoro, esperta nella gestione e sviluppo delle risorse umane, da circa 30 anni si occupa di consulenza e formazione per aziende private e organizzazioni sindacali.

Con la società di consulenza *Studio duo*, donne e uomini nelle organizzazioni (www.studioduo.it) di cui la fondatrice, ha progettato due innovativi sistemi di gestione del part-time e della maternità e della paternità.

Il sistema di gestione, per esempio, della maternità prevede l'organizzazione di una serie di colloqui tra il datore di lavoro e la lavoratrice che ha dichiarato lo stato di gravidanza, per pianificare insieme una strategia ed affrontare il periodo di assenza. Spiega Marcella Chiesi.

Secondo questo criterio la gestione del periodo di assenza viene concertata da azienda e lavoratrice in modo da definire una struttura organizzativa che rassicuri l'azienda durante l'assenza della lavoratrice che, a sua volta, non si sentirà in colpa e non sarà preoccupata di perdere il posto di lavoro.

Qual è la risposta delle aziende, utilizzano questo sistema?

Ancora non molto, non a cultura spiega Marcella Chiesi anche se, aumentando la professionalità delle donne e l'investimento fatto per la loro formazione, le aziende stanno iniziando ad avere più attenzione nella gestione della maternità.

Nella contrattazione per fare dei passi avanti per le donne, abbiamo bisogno di una donna, o anche gli uomini possono contribuire alla realizzazione di questo obiettivo?

Fondamentale che ci sia una massa critica delle sindacaliste per portare avanti il punto di vista femminile. Gli uomini ci possono aiutare, ma non possiamo lasciarli soli. Nelle segreterie non ci può essere solo una donna, non ci sarebbe la capacità di creare massa critica.

Un suggerimento alle donne sindacaliste che stanno partecipando al corso?

Prima di tutto un riconoscimento.

Un riconoscimento a tutto il gruppo delle donne dirigenti: una grande onestà intellettuale a riconoscere i limiti che sono presenti nella storia della negoziazione che la Filcams ha portato avanti nei diversi livelli. Ma la volontà di sostenere una nuova visione nella valorizzazione delle differenze di genere nella negoziazione. Ho visto, tra l'altro, in questa esperienza una alta generosità da parte delle donne storiche dell'organizzazione, che si sono preoccupate di creare il ponte tra la loro esperienza e le nuove generazioni, per passare il testimone e mettere a frutto il lavoro fatto sin qui.

Un suggerimento, scegliere di fare la sindacalista una scelta che chiama in causa una lesione profonda dei valori, la lusinga, e il suggerimento, che questa scelta si accompagni ad una capacità di saper dare voce al proprio desiderio interiore per essere autentiche.

Non adeguarsi, quindi, al modello dato, ma mantenere forte la fedeltà ai propri desideri interiori e non cedere alla cultura omologante.

Qualche suggerimento di lettura

Bonazzi G., Saraceno C., Beccali B., (a cura di) *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, 1991 - Sociologia del lavoro n°43 - Ed. Franco Angeli

Gilligan C. *Con voce di donna*, 1991 - Ed. Feltrinelli

Soffici Caterini *Ma le donne no* Ed. Feltrinelli